



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

ALINE KARLA ROCHA DE SOUZA RABELO

A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Brasília
2015

ALINE KARLA ROCHA DE SOUZA RABELO

A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Direito Material e Processual do Trabalho.

Orientador: Prof. MSc. André Pires Gontijo

Brasília
2015

ALINE KARLA ROCHA DE SOUZA RABELO

A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para a obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Direito Material e Processual do Trabalho.

Orientador: Prof. MSc. André Pires Gontijo

Brasília, 29 de outubro de 2015.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Pedro Almeida Costa

Prof. Dr. Gilson Ciarallo

Dedico este trabalho ao meu amado esposo, Danilo Rabelo, por seu amor, carinho e dedicação, aos meus familiares e amigos, pela compreensão nos momentos de ausência e aos professores dessa Instituição, pelo dedicado e árduo trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus por me amar, guardar e sustentar a cada dia, ao meu esposo, Danilo Rabelo, por sua compreensão e apoio na realização desse trabalho, ao Professor André por amar o que faz, pela sua imensa dedicação, excelência e entrega.

RESUMO

O presente estudo trata da terceirização do trabalho doméstico no Brasil. De forma geral, fala da origem dessa profissão, seu conceito atual, seus elementos caracterizadores e a evolução de seus direitos. Através de doutrinas, artigos, jurisprudências e leis, faz-se uma análise da compatibilidade dos elementos específicos dessa profissão, em especial, a finalidade não lucrativa dos serviços e a prestação laboral à pessoa física ou família, e a terceirização dessa atividade, segundo a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Mostra o preconceito que existiu, por muitos anos, em relação aos empregados domésticos e a, conseqüente, omissão por parte do Direito do Trabalho. Tem como objetivo, enumerar os direitos conquistados pela Emenda Constitucional nº. 72 de 2013, regulamentados pela atual Lei Complementar nº. 150 de 2015, e os reflexos na sociedade, já que pôs fim aos resquícios da escravidão. Ainda, tem como objetivo, sanar possíveis dúvidas existentes quanto aos atuais direitos devidos, contribuir para o entendimento de cada um deles e, analisar, a possibilidade ou não, da terceirização dos serviços domésticos, bem como os possíveis riscos.

Palavras-chave: Trabalho doméstico. Elementos. Terceirização.

ABSTRACT

This study deals with the outsourcing of domestic work in Brazil. Overall, speaks of the origin of this profession, its current concept, its characteristic elements and the evolution of their rights. Through doctrines, articles, jurisprudence and laws, it is an analysis of the compatibility of specific elements of the profession, in particular the non-profit services and the labor provision of physical or family person, and outsourcing this activity, according to summary 331 of the Superior Labor Court. It shows the prejudice that existed for many years in relation to domestic workers and the consequent failure by the Labour Law. It aims to enumerate the rights won by Constitutional Amendment. 72, 2013, regulated by the current Supplementary Law. 150, 2015, and reflections on society, as put an end to slavery remains. Still, aims, clarify possible doubts as to the actual duties owed, contribute to the understanding of each of them and analyze whether or not, outsourcing of domestic services as well as the possible risks.

Key words: Housework. Elements. Outsourcing.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 O EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	11
1.1 ORIGEM DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL	11
1.2 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO NOS DIAS ATUAIS	12
1.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO TRABALHO DOMÉSTICO	13
1.3.1 Trabalho realizado por pessoa física	14
1.3.2 Pessoaalidade	14
1.3.3 Subordinação	15
1.3.4 Onerosidade	16
1.3.5 Continuidade	16
1.3.6 Finalidade não lucrativa dos serviços	17
1.3.7 Prestação laboral à pessoa física ou família	17
1.3.8 Prestação de serviço em âmbito residencial.....	18
2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	19
2.1 OS ATUAIS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO DOMÉSTICO.....	22
2.1.1 Salário mínimo	23
2.1.2 Irredutibilidade do salário	23
2.1.3 Décimo terceiro salário.....	24
2.1.4 Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.....	24
2.1.5 Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.....	26
2.1.6 Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias e estabilidade de cinco meses	26
2.1.7 Licença-paternidade, nos termos fixados em lei	27
2.1.8 Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei	27
2.1.9 Aposentadoria	28
2.1.10 Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.....	29
2.1.11 Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa	29
2.1.12 Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante norma coletiva de trabalho.	29
2.1.13 Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal	30
2.1.14 Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência	30
2.1.15 Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.....	31
2.1.16 Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos	31
2.1.17 relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória	32

2.1.18 FGTS e seguro-desemprego.....	32
2.1.19 Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.....	33
2.1.20 Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei	33
2.1.21 Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas.....	34
2.1.22 Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa	34
2.1.23 Vale-transporte	34
2.1.24 Anotação da carteira de trabalho (CTPS)	35
2.1.25 Intervalo para repouso ou alimentação	35
2.1.26 Registro do horário de trabalho.....	36
2.1.27 Descanso aos feriados.....	36
3 A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL	37
3.1 O DESTINO DA ATIVIDADE DOMÉSTICA NO BRASIL	37
3.2 A TERCEIRIZAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO	39
CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS.....	47

INTRODUÇÃO

Não dá para falar de terceirização do trabalho doméstico sem antes fazer um estudo dos aspectos históricos que deram origem a essa profissão. Com a promulgação da Lei Áurea, em 1888, pôs-se fim à escravidão no país, porém, muitos escravos, após esse acontecimento, se viram obrigados a permanecerem sujeitos aos seus senhores, em troca de alimentação e moradia, o que fez surgir, então, o trabalho doméstico no Brasil.

Por muitos anos, devido ao preconceito existente, os trabalhadores se viram à mercê do Direito do Trabalho. Timidamente, esses empregados foram com o tempo conquistando os seus direitos, até que em 1988, com a Constituição Federal, conquistaram nove direitos dos 36 devidos aos demais trabalhadores.

O grande passo, na verdade, ocorreu com a promulgação da Emenda Constitucional nº. 72 de 2013, que pôs fim aos resquícios ainda existentes da escravidão. Alguns direitos tiveram eficácia imediata, outros não. Sendo assim, surgiu a Lei Complementar nº. 150 de 2015, que veio regulamentar os direitos pendentes até aquele momento.

Com a modernização dos direitos do empregado doméstico, muitos patrões se viram impossibilitados de manter o profissional em seu lar, sendo obrigados a dispensá-los. Diante de tal situação, os empregadores têm visto na terceirização a solução de seus problemas. E a partir daí surge a grande questão: é possível a terceirização do trabalho doméstico no Brasil?

Dessa forma, o presente trabalho se propõe a compreender como se dá o processo de terceirização no país, analisando os elementos específicos do trabalho doméstico, considerando a possibilidade ou não de ocorrer nessa relação.

O objetivo geral é analisar a possibilidade da terceirização do trabalho doméstico tendo em vista ser uma atividade não-lucrativa, prestada a uma pessoa ou núcleo familiar. O objetivo específico é falar de forma geral sobre os aspectos históricos do trabalho doméstico, bem como a evolução de seus direitos. Ainda, fazer um estudo da terceirização, segundo a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, e seu enquadramento, ou não, ao trabalho doméstico.

A fim de se analisar a temática proposta, o presente trabalho buscou o estudo do tema escolhido, a partir de uma investigação desse tema, com o objetivo de relacionar o máximo de informações possíveis, o que permitiu um aprofundamento no conhecimento do assunto que gira em torno da relação empregatícia doméstica.

Analizou conceitos, definições, elementos presentes em todo o material coletado para se chegar ao conhecimento e desenvolvimento necessários. Foram observados aspectos relacionados diretamente com a relação de trabalho, na tentativa de compreender as particularidades dessa relação, verificando direitos e a própria atividade em si, sem deixar de lado as consequências advindas da majoração dos direitos do trabalhador.

Este trabalho buscou informações utilizando o método lógico-dedutivo com base em levantamento e análise de livros, artigos, leis e jurisprudências pertinentes ao tema.

Buscou-se demonstrar com este estudo a importância dos direitos conquistados pelo trabalhador doméstico e as possíveis consequências para ele, seu empregador e as empresas terceirizadas.

O presente trabalho foi estruturado em 3 capítulos. No primeiro, foi apresentado a origem, o conceito e os elementos, gerais e específicos, do trabalho doméstico no Brasil. O segundo capítulo proporcionou um estudo da evolução dos direitos desses profissionais até os dias de hoje. E no último capítulo, tendo em vista a evolução desses direitos, foi feita uma análise da possibilidade ou não de se terceirizar o trabalho doméstico e suas possíveis consequências.

1 O EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

1.1 Origem do empregado doméstico no Brasil

Na época da sociedade indígena, não se tem notícias da existência do trabalho doméstico no Brasil, na verdade, foi no período colonial, por volta do ano de 1500, com a chegada dos negros escravos que se começou a visualizar algo parecido (SOUZA JÚNIOR, 2015).

Nessa época, os escravos trabalhavam em diversas áreas, e as negras mais bonitas, asseadas e parecidas com os brancos eram escolhidas para realizar os serviços internos na casa dos seus senhores, como cozinhar, lavar e arrumar a casa. Os escravos trabalhavam, em média, 18h horas por dia em troca de alimento e lugar para dormir, não havia salário, e a situação era questão de sobrevivência (CHAGAS; DAMASCENO, 2013).

Já em 13 de maio de 1888, com a promulgação da Lei Áurea, aparentemente, pôs-se fim à escravidão no país. Agora, os negros africanos deixaram de ser escravos e tornaram-se livres, todavia, após essa vitória, a maioria deles estavam perdidos, pois não tinham como se sustentar, não tinham onde morar e nem o que comer, sendo obrigados a continuar trabalhando e se sujeitando aos seus senhores (SOUZA JÚNIOR, 2015).

Os brancos consideravam o trabalho doméstico algo desonroso, por isso, não o realizava, deixando tudo para os negros. Acreditava-se que os brancos eram superiores e que nasciam para mandar e dominar sobre os demais povos. Já os negros eram tidos como seres inferiores, nascidos para realizarem os trabalhos pesados, braçais e para serem mandados e subordinados. Nessa época, negro era sinônimo de trabalhador escravo, e era com esses pensamentos que se justificavam os abusos, as opressões, os maus-tratos, enfim, o domínio em geral (CHAGAS; DAMASCENO, 2013).

Por muitos anos, e para não dizer até hoje, esse foi o pensamento preconceituoso que acompanhou a sociedade brasileira no desenrolar do trabalho doméstico e na regulamentação de seus direitos. Preconceito esse, inclusive, por

parte do próprio trabalhador doméstico que muitas das vezes se sente envergonhado de dizer o que faz.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2010, ao se falar do trabalho doméstico no Brasil, afirmou:

Como uma das ocupações mais antigas e importantes em vários países, o trabalho doméstico está vinculado à história mundial da escravidão, do colonialismo e outras formas de servidão. Atualmente, se manifesta como um fenômeno mundial que perpetua as hierarquias baseadas no gênero, raça, etnia ou nacionalidade. Historicamente, consiste em um trabalho desempenhado predominantemente pelas mulheres (...). Por ser uma ocupação majoritariamente feminina e realizar-se no âmbito doméstico, é marcada pela invisibilidade, pela subvalorização e por situações de precariedade e informalidade.

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nos anos de 2003 a 2009, publicada em 2010, sobre as principais características dos trabalhadores domésticos nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, chegou à conclusão que 7,6% da população dessas regiões eram de domésticos. Deste total, uma média de 94,5% eram mulheres, e 62% eram pretos ou pardos (IBGE, 2010).

Com os resquícios da escravidão e seus preconceitos, o trabalho doméstico esteve por muito tempo esquecido e, conseqüentemente, teve seus direitos negligenciados e postergados por anos.

1.2 Conceito de empregado doméstico nos dias atuais

A palavra “doméstico” deriva do latim *domus* que significa casa (CASSAR, 2014). O conceito de empregado doméstico passou por diversas alterações e nos dias atuais é definido pelo art. 1º, da nova Lei Complementar nº. 150/15, publicada no dia 2 de junho de 2015, que diz:

Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

O atual conceito veio sanar várias dúvidas e questionamentos quanto a definição e características desse trabalho, bem como, diferenciá-lo do trabalho de

diarista, também realizado nas casas. Quanto a isso, a dúvida girava em torno da quantidade de dias trabalhados caracterizadores do trabalho de diarista, gerando diversos e contrários entendimentos de doutrinadores e tribunais. Com a nova definição, o trabalho doméstico é aquele realizado por mais de dois dias de serviço em conjunto com os demais requisitos. Ou seja, até dois dias, o que se tem é o trabalho de diarista.

1.3 Elementos caracterizadores do trabalho doméstico

O trabalho doméstico é um tipo de trabalho especial e possui os cinco elementos básicos de qualquer relação empregatícia, além dos elementos específicos da própria relação. Dentro dos elementos básicos da relação existe um em que há uma certa diferenciação daqueles determinados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é o elemento da continuidade a ser estudado oportunamente (DELGADO, 2015).

A CLT, em seu artigo 3º, estabelece elementos caracterizadores da relação empregatícia: “considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e **mediante salário**” (grifo nosso). Ainda, no artigo 2º diz: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a **prestação pessoal** de serviço” (grifo nosso). Dessa forma, são cinco os elementos dessa relação, a prestação do trabalho realizado por pessoa física, a pessoalidade, a subordinação, a não eventualidade e a onerosidade (DELGADO, 2015).

Já a nova Lei Complementar nº. 150/15, artigo 1º, definiu os elementos específicos do trabalho doméstico, quais sejam: a prestação laboral à pessoa física ou família, a finalidade não lucrativa dos serviços e a prestação do serviço em âmbito residencial (CASSAR, 2015).

1.3.1 Trabalho realizado por pessoa física

A figura do empregado, ao contrário do empregador, tem sempre que ser uma pessoa física, os bens jurídicos resguardados pelo Direito do Trabalho são dirigidos à pessoa natural e não à pessoa jurídica (DELGADO, 2015).

1.3.2 Pessoaalidade

Aqui o empregador contrata uma pessoa específica para a realização de determinado trabalho, tendo em vista suas qualidades e capacidades. O empregador contrata uma determinada pessoa e espera que ela, pessoalmente, realize o trabalho. Entende-se que caso o contrato comporte uma substituição não há de se falar em contrato de emprego (MARTINEZ, 2014).

Em algumas situações haverá substituição do trabalhador autorizada pela própria norma e que não colocará fim à pessoaalidade do contrato de emprego, como por exemplo férias, licenças, afastamento para mandato sindical. Já em outros casos, ocorrerá a substituição com o consentimento do próprio tomador de serviço, desde que seja de forma eventual. Esse elemento desaparece com a morte do trabalhador o que, automaticamente, põe fim ao contrato de emprego (DELGADO, 2015).

O próprio TST em sua súmula 159, I, determina: “enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído”.

Importante salientar que, nos demais contratos, esse elemento alcança somente a figura do empregado já que o Direito do Trabalho prevê a diretriz da despersonalização da figura do empregador, permitindo a alteração quanto ao empresário, todavia, mantida as regras do contrato de emprego anterior (DELGADO, 2015).

Alguns doutrinadores entendem que esse elemento é de certa forma atenuado nos contratos de trabalho em domicílio, já que existe a possibilidade de membros da família ajudarem o empregado. Ainda, pode ser atenuado nos contratos de equipe, pois nesse caso, o que é contratado é o grupo e não as pessoas que executarão o trabalho. Normalmente, o chefe da equipe é que muitas das vezes é

contratado e o elemento da personalidade diz respeito somente a ele (CASSAR, 2014).

1.3.3 Subordinação

A palavra subordinação deriva do termo *subordinare* (*sub* – baixo; *ordinare* – ordenar) que quer dizer submissão, obediência, sujeição. A subordinação é o elemento mais caracterizador da relação de emprego (CASSAR, 2014). É ele que mais marcou as relações de emprego tradicionais, escravidão e servidão. É esse elemento que mais diferencia a relação de emprego de todas as demais relações de trabalho (DELGADO, 2015).

O Direito do Trabalho adota a forma de subordinação objetiva, que nada mais é, aquela que ocorre sobre a forma da realização do trabalho. Em contraposição, a subordinação subjetiva é aquela que ocorre sobre a pessoa, como nas relações tradicionais, visto, essa, já superada (DELGADO, 2015).

A subordinação tem passado por constantes adequações e adaptações tendo por base as mudanças na relação de trabalho, bem como, o direito quanto a esse elemento. Diante de tais fatos, surgem três principais concepções da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural (DELGADO, 2015).

A dimensão clássica surge da própria relação estabelecida pelo contrato de trabalho, onde o empregado compromete-se a acatar as ordens de seu chefe quanto ao modo de realização do trabalho. A concepção objetiva ocorre pela integração do trabalhador nos objetivos e fins da empresa. E por último, a dimensão estrutural ocorre independente de ordens dadas pelo empregador ou integração aos objetivos da empresa, mas sim, por estar, de forma estrutural, vinculado a atividade do tomador de serviço (DELGADO, 2015).

Essas dimensões da subordinação não se excluem, pelo contrário, se completam de forma harmônica e possibilitam uma maior adequação de novos fatos à relação de emprego. A doutrina, a jurisprudência e, até mesmo, o legislador têm enxergado essas dimensões da subordinação (DELGADO, 2015).

1.3.4 Onerosidade

Todo contrato de emprego é oneroso, o trabalhador tem que prestar o serviço, enquanto o empregador tem que pagar por esse serviço (MARTINS, 2014). O objetivo maior do trabalho é a subsistência humana, enquanto outras atividades têm como escopo, por exemplo, a experiência profissional, a caridade, o fazer o bem (MARTINEZ, 2014). A contraprestação poderá ocorrer em pecúnia ou em utilidade e pecúnia, mas nunca somente in natura (CASSAR, 2014).

O elemento onerosidade possui duas dimensões, uma objetiva e uma subjetiva. A dimensão objetiva está diretamente relacionada ao pagamento pela prestação do serviço, já a dimensão subjetiva, tem a ver com a intenção da contraprestação pelo trabalho. No geral, a análise objetiva é suficiente, porém, em algumas situações a dimensão subjetiva é a única existente, como ocorre nos casos servidão mitigada (DELGADO, 2015).

1.3.5 Continuidade

Um dos elementos gerais da relação de emprego, segundo a CLT, é a não eventualidade. Todavia, a antiga lei dos empregados domésticos e a atual Lei Complementar nº. 150/15 deu tratamento diferenciado a esse elemento, pois, usou a palavra “contínua” no lugar de “não eventual”, dando surgimento a duas correntes interpretativas (CASSAR, 2014).

A primeira corrente entende que o legislador usou a expressão “contínua” como sinônimo de não eventual, sem qualquer distinção relevante. Também, usou essa expressão para diferenciar o trabalhador doméstico das diaristas domésticas (DELGADO, 2015).

Já a segunda corrente afirma que se outra palavra foi usada, o legislador buscou algum tipo de diferenciação, a troca de vocábulos não ocorre em vão (DELGADO, 2015). Entende ainda, que há de ser feita uma interpretação analisando aspectos históricos, já que a revogada Lei nº. 5.859, dos empregados domésticos, era de 1972, e, nessa época, os empregados trabalhavam todos os dias, sem qualquer tipo de interrupção semanal. Somente em 1988 é que eles conquistaram o direito ao repouso semanal, e em 2006, o direito às folgas nos feriados (MARTINEZ, 2014).

Agora, com a nova Lei do Trabalho Doméstico, artigo 1º, encerra-se a dúvida quanto ao elemento da continuidade, pois, a própria lei, definiu empregado doméstico como aquele que trabalha de três dias a seis dias por semana, já que tem o direito à folga em um dia (CASSAR, 2014).

1.3.6 Finalidade não lucrativa dos serviços

O primeiro elemento específico da relação empregatícia doméstica, segundo a lei complementar, é a finalidade não lucrativa dos serviços (DELGADO, 2015). O trabalho prestado pelo empregado doméstico não pode ter como objetivo resultados comerciais ou industriais, mas sim, o atendimento dos interesses pessoais do empregador ou de sua família. Caso ocorra o desvirtuamento, o contrato deverá ser ajustado para emprego urbano ou emprego rural (MARTINEZ, 2014).

No grupo familiar, caso haja inadimplemento, todos os membros da família, maiores e capazes, serão considerados empregadores e, conseqüentemente, serão solidariamente responsáveis pelo contrato, ainda que um deles não colabore para o sustento do lar. Isso também se aplica nos casos de república estudantil (CASSAR, 2014).

1.3.7 Prestação laboral à pessoa física ou família

É elemento específico da relação empregatícia doméstica onde determina que somente pessoas físicas ou grupo familiar podem contratar serviço doméstico, nunca pessoa jurídica. Entende-se que grupo unitário de pessoas físicas, reunidas espontaneamente, em função de interesses individuais poderá sim contratar esse serviço, como ocorre nas repúblicas de estudantes (DELGADO, 2015).

O princípio do Direito do Trabalho quanto a despersonalização do empregador é de certa forma, nos contratos de trabalho doméstico, afastado ou diminuído tendo em vista que pessoas jurídicas nunca poderão ocupar o papel de empregador da relação. Assim, em regra, a morte do empregador põe fim ao contrato (DELGADO, 2015).

1.3.8 Prestação de serviço em âmbito residencial

A Lei Complementar nº. 150/15, assim como a antiga lei dos domésticos, usou a mesma expressão “âmbito residencial” para determinar mais um elemento específico da relação empregatícia doméstica. Porém, o uso foi equivocado pois a relação pode ocorrer tanto no âmbito interno da residência, como no externo, o que acontece nos contratos dos jardineiros, dos motoristas, dos pilotos particulares de avião. Importante acrescentar, que o trabalho pode ser realizado, inclusive, em casas de campo e praia (CASSAR, 2014).

2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

Como já dito, o trabalho doméstico deu seus primeiros sinais no período da escravidão onde os negros africanos chegaram aqui para servir aos portugueses como escravos, sendo que alguns deles, normalmente mulheres negras mais belas, eram escolhidas para os trabalhos domésticos da casa de seus senhores já que, para os brancos, esses trabalhos eram considerados desonrosos.

A partir dessa época então, é que começa a surgir no Brasil as desigualdades sociais, as diferenças de raça, credo e cor. Os negros eram vistos como raça inferior e pré-determinados à servidão, ao trabalho subordinado, ao domínio de outros povos. Em 1888, com a abolição da escravatura, os negros se tornaram livres, porém, muitos deles, presos ao seu passado, pois em troca de comida e moradia, continuaram se submetendo aos seus senhores dando origem, assim, ao trabalho doméstico delineado pelos traços da escravidão.

Nesse período, quase não havia normas que regiam o trabalho, e após a Lei Áurea, a relação de trabalho dos negros passou a ser regida pelas normas que disciplinavam os demais trabalhos, reconhecidos como locação de serviços (CRISTO, 2015).

Dois anos antes da abolição da escravatura, em 1886, surgiu o Código de Posturas do Município de São Paulo, primeira norma a disciplinar o trabalho realizado pelas “amas de leite” e pelos “criados”. Esses trabalhadores eram livres, recebiam salário pelos seus serviços, e englobavam diversos trabalhos, inclusive, todos os serviços domésticos (BENTIVOGLIO; FREITAS, 2014).

O Código estabeleceu um registro junto à Secretaria de Polícia, onde o trabalhador recebia uma caderneta de identificação para as devidas anotações. Ainda, previu, nos contratos indeterminados, para o empregador e empregado, o aviso-prévio de 5 e 8 dias, respectivamente. Estabeleceu a dispensa por justa causa nos casos de doença que impedisse a pessoa de trabalhar, ou quando o trabalhador saísse à noite sem permissão do seu patrão. Aqui existia a possibilidade de multa por descumprimento de contrato, que caso não fosse adimplida, era convertida em prisão simples, servindo tanto para o empregado como para o empregador (BENTIVOGLIO; FREITAS, 2014).

Em 1916, surge o Código Civil que disciplinava a locação de serviço e, em seu artigo 1.216, estabeleceu que “toda a espécie de serviços ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição”. O Código, ainda, previa a justa causa por parte do locador e locatário, o prazo máximo do contrato, o aviso prévio de 1 a 8 dias e a pessoalidade do contrato (BENTIVOGLIO, FREITAS, 2014).

O Decreto nº. 16.107 de 1923, aplicável somente no Distrito Federal, que na época era o Rio de Janeiro, não distinguia o trabalho de acordo com o local da prestação do serviço, mas, estabeleceu como trabalhador doméstico as “amas secas ou de leite”. Regulamentou a expedição de carteiras, onde estariam presentes os dados do trabalhador e onde seriam feitas as anotações por parte do locador. O Decreto, ainda, estabeleceu as causas de dispensa por justa causa, para ambas as partes da relação, e o aviso prévio (CRISTO, 2015).

No ano de 1941, surge o Decreto nº. 3.078/41 que regulou, de forma específica, o trabalho doméstico em todo o país e, já no seu art. 1º, definiu empregados domésticos como sendo “todo aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, preste serviços em residências particulares ou a benefício desta”. O decreto regulou o Contrato de Locação, os deveres de ambas as partes, as multas por descumprimento, a anotação da carteira profissional e o aviso prévio cumprido ou indenizado (CRISTO, 2015).

Aproximadamente 2 anos após o Decreto nº. 3.078, eis que surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que englobou todos os direitos trabalhistas. Entretanto, em seu artigo 7º, alínea “a”, definiu empregado doméstico e os excluiu da maioria dos direitos ali presentes. O empregado doméstico ficou à deriva no Direito do Trabalho, criando-se, assim, uma situação de insegurança, preconceito e desvalorização em todos os aspectos. Aqui, houve um retrocesso dos direitos, até então conquistados, pelos domésticos (CRISTO, 2015).

Leis posteriores, influenciadas pela CLT, deixaram de lado o trabalhador doméstico, como por exemplo a Lei nº. 605 de 1949, que ao garantir o direito ao repouso semanal remunerado, os exclui de forma expressa. Os direitos trabalhistas eram cada vez mais estabelecidos e protegidos, mas infelizmente, de forma preconceituosa, os trabalhadores domésticos eram deixados de lado (CRISTO, 2015).

Foi a partir dos anos 60 que se começou a dar, timidamente, um pouco de importância aos direitos dos trabalhadores domésticos, como ocorreu com a Lei nº. 3.807/60, que previu a possibilidade de filiação à previdência social, de forma facultativa (CRISTO, 2015).

Já em 1972, foi promulgada a Lei nº. 5.859, conhecida como a Lei das Domésticas, regulamentada posteriormente pelo Decreto 71.885 de 1973, e que significou um grande passo para se estabelecer direitos mínimos a esses empregados. A partir de então, houve um avanço cada vez maior em busca de aperfeiçoamento, o que vem ocorrendo até hoje no Brasil (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 2001). Atualmente, essa lei foi revogada pela recente Lei Complementar nº. 150/15.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) foi um grande avanço histórico, social e jurídico no país. Foi a partir da promulgação da Constituição que o Direito do Trabalho passou a ter, como nunca, grande eficiência na proteção dos direitos dos trabalhadores. Para os empregados domésticos, a CF/88 foi de fundamental importância para se afirmar, resguardar e garantir alguns de seus direitos, mas ao mesmo tempo, foi um reflexo da exclusão e preconceito até então vividos pelo trabalhador (CRISTO, 2015).

No Artigo 7º, da CF, onde se estabelecia 34 incisos referentes aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, apenas 9 alcançavam os trabalhadores domésticos, ou seja, o próprio artigo, em seu parágrafo único os excluía dos demais direitos. Os direitos, até então, previstos pela CF/88 eram: salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas com mais um terço, licença a gestante por 120 dias, licença-paternidade, aviso prévio, aposentadoria, além da integração à previdência social, estabelecida no parágrafo único (CHAGAS; DAMACENO, 2013).

Infelizmente, os próprios empregados domésticos se ativeram, somente, aos direitos ali conquistados, sendo considerados como um grande avanço, mas esqueceram que estavam excluídos de todos os demais direitos assegurados aos trabalhadores, sem qualquer justificativa, o que confirmava mais uma vez o preconceito (CRISTO, 2015).

Posteriormente, o Decreto nº. 3.361 de 2000 previu a possibilidade do ingresso do trabalhador doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e também ao programa de Seguro-Desemprego. Entretanto, essa decisão era tomada pelo empregador, de forma discricionária, e não pelo empregado (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 2001). No ano de 2006, a Lei nº. 11.324/06 acrescentou mais quatro direitos aos trabalhadores domésticos (DELGADO, 2015).

Em 2011, foi aprovada a Convenção nº. 189/OIT sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos. Apesar de já ter sido ratificada por 17 países até o presente momento, o Brasil não a ratificou, todavia, já serviu de referencial para a PEC dos Domésticos que, de certa forma, buscou se adequar ao Tratado Internacional (SOUZA JÚNIOR, 2015).

No ano de 2013, foi promulgada a Emenda Constitucional nº. 72/13, originária da famosa PEC dos Domésticos, que alterou o artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988, estabelecendo 16 novos direitos aos empregados (DELGADO, 2015). Alguns, com eficácia imediata, outros, dependendo de regulamentação, já que geravam impacto financeiro universal (SOUZA JÚNIOR, 2015). A Emenda teve papel fundamental no avanço dos direitos de seus empregados, pois, conseguiu afastar os resquícios, ainda existentes, do período da escravidão (CHAGAS; DAMACENO, 2013)

E agora, recentemente, a Lei Complementar nº. 150/15, publicada em 02 de junho no Diário Oficial da União, além de regulamentar os direitos, até então pendentes, estabelecidos pela EC nº. 72/13, revogou a antiga lei dos empregados domésticos nº. 5.959/72, confirmando e estabelecendo novos direitos. Na verdade, a nova lei é considerada um novo microssistema jurídico brasileiro de proteção ao trabalhador doméstico, pois dispôs não só do contrato de trabalho doméstico em si, mas também, outras importantes questões (LEITE, 2015).

2.1 Os atuais direitos e deveres do empregado doméstico

Como já visto, os direitos dos trabalhadores doméstico foram sendo conquistados, lentamente, no decorrer do tempo, mas não se pode negar, que foram uns dos direitos mais aperfeiçoados nas últimas duas décadas, o que evidencia uma evolução do Direito e da própria sociedade (NASCIMENTO, 2014). Os direitos

existentes, hoje, estão estabelecidos pela Constituição Federal/88, pela Lei nº. 11.324/06 e pela atual Lei Complementar nº. 150/15 (CASSAR, 2014).

2.1.1 Salário mínimo

Direito estabelecido com a promulgação da CF/88, art. 7º, IV:

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Antes da CF/88, os trabalhadores domésticos não tinham o direito de receber o salário mínimo, ficando a mercê de seus empregadores. Porém, com esse novo direito os domésticos passam a receber o menor salário possível devido a um trabalhador, podendo ser salário mínimo hora, dia ou mês. Importante salientar que, com a nova Lei Complementar nº. 150/15, fica previsto o regime de tempo parcial, onde o trabalhador receberá o salário mínimo hora, proporcional ao tempo trabalhado (CASSAR, 2014).

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

Como consequência desse direito, a jurisprudência faz uso dos artigos 464 e 465 da CLT, que estabelecem que o pagamento deverá ocorrer mediante recibo e até o quinto útil do mês subsequente (CASSAR, 2014).

2.1.2 Irredutibilidade do salário

Previsto desde a promulgação da CF/88, esse direito impede que o empregador reduza o valor nominal do salário, como, por exemplo, descontos não autorizados. Ainda, proíbe a irredutibilidade em virtude de redução do trabalho, mas, permite a redução ocorrida mediante convenção e acordo coletivo (CASSAR, 2014).

A nova Lei do Trabalho Doméstico, em seu art. 18, estabelece os descontos vedados e permitidos no salário dos trabalhadores:

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou

moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

§ 1º É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

§ 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

2.1.3 Décimo terceiro salário

É o direito equivalente a uma parcela paga pelo empregador, que teve origem nos costumes, regras coletivas e práticas concessivas unilaterais, possui natureza de gratificação e está previsto na CF/88. Foi estabelecido, a princípio, pela Lei nº. 4.090/62, sofrendo alterações pela Lei nº. 4.749/65 e pela Lei nº. 9.011/95 (DELGADO, 2015).

É uma gratificação legal (natalina), tendo como base o salário de dezembro de cada ano ou do último mês do contrato, paga em duas parcelas, sendo que a primeira é paga entre os meses de fevereiro a novembro, e a segunda, até o dia 20 do mês de dezembro do respectivo ano (CASSAR, 2014).

O 13º salário é devido, de forma proporcional, quando o contrato acabar por dispensa sem justa causa, por rescisão indireta, nos pedidos de demissão, nas aposentadorias, quando extinto o estabelecimento ou a empresa e nos contratos a termo. Nos casos de culpa recíproca, segundo a súmula 14 do TST, o trabalhador terá direito a 50% da gratificação, e nos casos de demissão por justa causa, perderá todo o direito (DELGADO, 2015).

2.1.4 Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos

Previsto pela CF/88, ratificado pela Lei nº. 11.324/06, é o direito a 24h de descanso entre as semanas, preferencialmente aos domingos, tendo como objetivo o descanso do empregado, a recuperação de suas forças e a convivência com a família e a sociedade. Por ser uma interrupção da prestação do trabalho, é remunerado (DELGADO, 2015).

Esse direito foi disciplinado, anteriormente, pela Lei nº. 605/49 e pela Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive, existem Medidas Provisórias que vieram disciplinar o repouso semanal dos comerciários, uma vez que foi autorizado o trabalho comercial aos domingos (DELGADO, 2015). Diversas súmulas, do TST, referem-se ao descanso semanal remunerado:

Súmula 15: A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

Súmula 27: É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.

Súmula 146: O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Súmula 172: Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.

Súmula 225: As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.

O descanso semanal não pode ser fracionado e, preferencialmente, deve ocorrer aos domingos, porém, para aqueles que trabalham nos finais de semana, o repouso deverá ocorrer em um domingo no período máximo de três semanas, conforme a Lei nº. 11.603/07 (DELGADO, 2015). Caso o repouso, do sétimo dia, seja desrespeitado, será devido, ao trabalhador, o pagamento dobrado, segundo a Lei Complementar nº. 150/15. A norma ainda prevê a compensação do repouso em outro dia.

Para que o repouso seja remunerado é necessário a observação de dois requisitos, a frequência e a pontualidade regulares do trabalhador, lembrando que as faltas justificadas não acarretam a perda. Em caso de inobservância desses requisitos o trabalhador perderá o direito a remuneração e não ao repouso em si (DELGADO, 2015).

Muitos trabalhadores não trabalham aos sábados possuindo 48h de descanso, mas na verdade, o sábado não faz parte do repouso semanal remunerado, e sim, corresponde a dia útil não trabalhado, não sofrendo as projeções das parcelas devidas ao descanso semanal em si (DELGADO, 2015).

2.1.5 Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal

A Lei nº. 5.859/72 garantiu aos trabalhadores domésticos férias de 20 dias por ano de trabalho. O Decreto nº. 71.885/73 ao interpretar a lei, previu a aplicação da CLT de forma subsidiária quanto a esse tópico (MARTINEZ, 2014). Vale lembrar que a CLT, no início, também previa férias de 20 dias. A CF/88 ao disciplinar as férias, acrescentou o 1/3 de férias, mas em nenhum momento, estipulou a quantidade de dias devidos. A Lei nº. 11.324/06, todavia, estendeu as férias de 30 dias aos domésticos, pondo fim a toda e qualquer discussão quanto a quantidade de dias devidos (CASSAR, 2014).

E para finalizar, a Lei Complementar nº. 150/15 foi detalhista ao disciplinar as férias do empregado doméstico:

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

§ 1º Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 2º O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

§ 3º É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 5º É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

§ 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

2.1.6 Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias e estabilidade de cinco meses

Antes mesmo de 1988, a empregada doméstica já tinha direito a licença maternidade de 90 dias, mas foi com a CF/88 que a licença foi estendida para 120 dias. O benefício é pago pelo próprio Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), equivale ao valor do último salário, sem carência, sendo necessário ao menos um recolhimento em dia, conforme a Lei nº. 8.213/91 (CASSAR, 2014). A nova Lei Complementar 150/15 ratificou o direito.

As empregadas domésticas seguem as regras da Previdência, logo, só será considerado parto aquele realizado após a 23ª semana de gestação. Elas passaram a ter, conseqüentemente, o direito ao descanso em caso de aborto, bem como a licença em caso de adoção de filhos (CASSAR, 2014).

Até o ano de 2006, as empregadas domésticas não tinham ainda o direito a estabilidade por conta do estado gravídico, mas, com a Lei nº. 11.324/06, a estabilidade foi garantida do momento da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Assim, a empregada não poderá ser demitida durante esse período, a não ser, nos casos de demissão por justa causa (CASSAR, 2014).

A nova Lei do Trabalho Doméstico, além de ratificar o direito à licença-maternidade, previu a estabilidade da empregada grávida ainda que esteja no cumprimento do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

2.1.7 Licença-paternidade, nos termos fixados em lei

Esse direito foi estabelecido pela CF/88 e dá direito ao pai biológico, a partir do nascimento, a cinco dias de licença, pago pelo empregador, sem qualquer compensação pela previdência, logo, trata-se de direito trabalhista e, não, previdenciário (CASSAR, 2014).

2.1.8 Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei

Esse é um direito há tempos previsto no ordenamento jurídico, foi ratificado pela CF/88, aperfeiçoado pela Lei nº. 12.506/11, e por último, previsto na Lei Complementar nº. 150/15, que diz:

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

§ 1o O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

§ 2o Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3o A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

§ 4o A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5o O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1o e 2o do art. 23.

2.1.9 Aposentadoria

Com a CF/88, os empregados domésticos conquistaram o direito à aposentadoria, e com a Lei Complementar nº. 150/15, as Leis nº. 8.212/91 e nº. 8.213/91 passaram a ter as seguintes redações:

Art. 36. O inciso V do art. 30 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

V - O empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência;

Art. 37. A Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 27. Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições:

I - referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos;

II - realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13.

Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, serão computados:

I - Para o segurado empregado, inclusive o doméstico, e o trabalhador avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, ainda que não recolhidas pela empresa ou pelo empregador doméstico, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis, observado o disposto no § 5o do art. 29-A;

Art. 35. Ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao trabalhador avulso que tenham cumprido todas as condições para a concessão do benefício pleiteado, mas não possam comprovar o valor de seus salários de contribuição no período básico de cálculo, será concedido o benefício de valor mínimo, devendo esta renda ser recalculada quando da apresentação de prova dos salários de contribuição.

Art. 37. A renda mensal inicial, recalculada de acordo com o disposto no art. 35, deve ser reajustada como a dos benefícios correspondentes com igual data de início e substituirá, a partir da data do requerimento de revisão do valor do benefício, a renda mensal que prevalecia até então.

Art. 38. Sem prejuízo do disposto no art. 35, cabe à Previdência Social manter cadastro dos segurados com todos os informes necessários para o cálculo da renda mensal dos benefícios.

§ 1º A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10 (dez) anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para fiscalização da Previdência Social.

2.1.10 Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável

É um direito um pouco difícil de se visualizar nas relações de trabalho doméstico, mas que determina que caso o trabalhador receba exclusivamente salário variável, e que caso não atinja, em algum mês, o valor igual ao salário mínimo, o empregador deverá pagar exatamente o valor do salário mínimo, sem, contudo, poder descontar a diferença em meses subsequentes.

2.1.11 Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa

Direito assegurado pela EC 72/13, proíbe a retenção salarial por parte do empregador, salvo nos casos em que o empregado se recusar a passar recibo do valor recebido. A retenção dolosa do salário é considerada crime, apesar de não haver penalidade definida em lei (CASSAR, 2014).

2.1.12 Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante norma coletiva de trabalho.

Antes de 2013, os trabalhadores domésticos não possuíam uma jornada de trabalho, podendo realizar os seus serviços dia e noite. Porém, com a EC nº. 72/13 os domésticos conquistaram o direito de trabalhar no limite de 8h diárias e 44 horas semanais. A CF/88 facultou a compensação de horas, bem como a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva (CASSAR, 2014).

Já a Lei Complementar nº. 150/15, além de ratificar essa jornada de trabalho, autorizou a compensação de jornadas mediante acordo escrito entre as partes.

2.1.13 Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal

Direito conquistado, também, pela EC nº. 72/13, que estabeleceu a remuneração das horas extras no valor de, no mínimo, 50% do valor normal pago por hora trabalhada. A nova Lei Complementar nº. 150/15, ao contrário do art. 59 da CLT, não limitou em até 2 horas a quantidade de horas extras trabalhadas pelo doméstico, porém, disciplinou a sua compensação e o seu pagamento (CASSAR, 2014):

Art. 2º, § 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

I - Será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - Das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2o e 3o do art. 2o, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

Mais uma vez, ao contrário do que determina a CLT, a Lei também previu a possibilidade de uma hora extra por dia nos contratos em regime de tempo parcial, mediante acordo escrito entre as partes.

2.1.14 Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência

Esses direitos foram acrescentados pela Emenda Constitucional nº. 72/13, possuem caráter geral, multidimensional e antidiscriminatório (DELGADO, 2015).

2.1.15 Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho

Esse direito foi previsto pela EC nº. 72/13 e buscou dar efetividade ao sindicato do empregado doméstico, pois não faria sentido sua existência se ele não tivesse o poder para elaborar as normas coletivas. A finalidade das convenções e acordos coletivos é buscar melhores condições de trabalho para os seus empregados, bem como, buscar um acordo entre as partes (SANTOS, 2001).

A figura do sindicato, existente nos moldes do Brasil, busca um equilíbrio entre a categoria econômica e a categoria profissional, o que dificulta a sua visualização quanto ao trabalho doméstico, uma vez que não há de se falar, a princípio, em categoria, muito menos em categoria econômica (SOUZA JÚNIOR, 2015).

Partindo desse pressuposto, surgem algumas questões: o conceito de categoria econômica tem que ser flexibilizado? Há de ser superada a questão da obrigatoriedade da participação dos sindicatos patronais? Como ficariam as contribuições, mensalidades, garantia de emprego aos dirigentes? Enfim, o Ministério Público do Trabalho e Emprego tem deferido o registro dos sindicatos dos empregadores domésticos o que já ocorreu nos Estados do Paraná, São Paulo, Distrito Federal, Minas Gerais, Pernambuco e Rio de Janeiro (SOUZA JÚNIOR, 2015).

2.1.16 Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos

A princípio, esse direito não foi previsto pela CF/88, mas foi acrescentado pela EC nº.72/13. Entretanto, com a Convenção nº. 182/99 da OIT, ratificada pelo Brasil, e o Decreto nº. 6.481/08, ficou proibido o trabalho doméstico aos menores de 18 anos, perdendo automaticamente, a eficácia da previsão (CASSAR, 2014).

Segundo a Convenção nº. 182/OIT, a palavra criança deve ser entendida como qualquer pessoa menor de 18 anos. O tratado estabeleceu as piores formas de trabalho infantil, definindo-o como sendo aquele que pode prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças. Dessa forma, foi editado o Decreto nº. 6.481/08, que acrescentou o trabalho doméstico na lista TIP, Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (SOUZA JÚNIOR, 2015).

2.1.17 Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória

A EC nº. 72/13 previu a indenização contra despedida arbitrária ou sem justa causa nas relações de trabalho doméstico, todavia, esse direito ficou condicionado a uma regulamentação, que ocorreu com a nova Lei do Trabalho Doméstico que assim dispôs:

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei no 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

2.1.18 FGTS e seguro-desemprego

Esses direitos foram previstos pela Lei nº. 5.859/72, de forma facultativa, e somente era devido àqueles que eram inclusos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e que possuíam os requisitos estipulados pela lei. Com a EC nº. 72/13, o FGTS passou a ser obrigatório, mas também, carecia de regulamentação (CASSAR, 2014). Mais uma vez, a Lei Complementar nº. 150/15 estipulou:

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito

de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Importante informar que o Ministério do Trabalho já publicou, no dia 25 de setembro de 2015, a resolução que obriga o empregador a recolher o equivalente a 8% da remuneração do trabalhador para o FGTS (METROPOLES, 2015).

O primeiro recolhimento será referente ao mês de outubro, e deverá ocorrer até o dia 06 de novembro de 2015. Assim, fica estabelecido o simples doméstico, regime que unificou o pagamento de tributos, contribuições e demais encargos do empregador, onde através de uma única guia, será recolhido 8% para o FGTS, 3,2% referente a indenização nos casos de demissão sem justa causa, 0.8% do seguro contra acidente e mais o valor devido ao INSS (ESOCIAL, 2015).

2.1.19 Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno

Mais um direito previsto pela EC nº. 72/13, regulamentado pela Lei Complementar nº. 150/15, art. 14, que assim dispôs:

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º. A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º. A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º. Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º. Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

2.1.20 Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei

Os domésticos passaram a ter esse direito também a partir da EC nº. 72/13, regulamentado pela nova Lei do Trabalho Doméstico, que alterou a Lei nº. 8.213/91, assim estabelecendo:

Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º. do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

Art. 67. Parágrafo único. O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento referida no caput. (Incluído pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa ou pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o Regulamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

§ 1º. A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10 (dez) anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para fiscalização da Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

2.1.21 Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas

Direito estabelecido pela Emenda Constitucional 72/13, pendente de regulamentação. Entende-se que com a nova Lei do Trabalhador Doméstico, art. 25, caput, fica determinado a aplicação, de forma subsidiária, da CLT, de todos os seus direitos referentes à maternidade (SOUZA JÚNIOR, 2015):

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

2.1.22 Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa

O seguro acidente foi regulamentado pela nova Lei do Trabalhador Doméstico que previu, no Simples Doméstico, a contribuição social de 0,8% (oito décimos por cento) para financiamento do seguro contra acidente de trabalho.

2.1.23 Vale-transporte

O direito ao vale transporte foi estabelecido pela Lei nº. 7.418/85 e regulamentado pelo Decreto nº. 95.247/87. O empregado deverá fornecer o vale-transporte de acordo com o que de fato o trabalhador necessitar, podendo ser descontado até 6% do salário do empregado, sendo que, o que passar desse valor,

deverá ser arcado pelo próprio empregador. A jurisprudência tem entendido que o vale-transporte pode ser substituído pelo pagamento em dinheiro mediante recibo separado (CASSAR, 2014).

2.1.24 Anotação da carteira de trabalho (CTPS)

Direito já estabelecido pela Lei nº. 5.859/72, foi ratificado pela Lei Complementar nº. 150/15 que alterou a Lei 10.593/02, assim estabelecendo:

Art. 9º. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º.

A Lei no 10.593, de 6 de dezembro de 2002, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A: § 2º. Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

A assinatura da CTPS é a principal prova da existência do contrato de trabalho doméstico, todavia, a inexistência de registro ou registros que não condizem com a realidade, podem ser contestados por qualquer outro meio de prova lícito, como, por exemplo, a prova documental ou testemunhal, conforme súmula 12 do TST (LEITE, 2015).

2.1.25 Intervalo para repouso ou alimentação

A Lei do Trabalhador Doméstico, no art. 13, regulamentou os intervalos obrigatórios dos trabalhadores domésticos:

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º. Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º. Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

A lei permitiu a redução do intervalo mediante contrato escrito, além do seu desmembramento nos casos em que o trabalhador resida no local do trabalho.

2.1.26 Registro do horário de trabalho

A Lei Complementar nº. 150/15, art. 12, estabeleceu o registro obrigatório, por meio idôneo, do horário de trabalho do empregado doméstico, e ao contrário da CLT, o registro deverá ocorrer ainda que seja somente um empregado. Caberá ao Empregador, na demanda judicial, juntar ao processo o controle de ponto (PEIXOTO, 2015).

2.1.27 Descanso aos feriados

Esse direito foi garantido pela Lei nº. 11.324/06, igualando o trabalhador doméstico aos trabalhadores urbanos e rurais. Ficou estabelecido o repouso nos feriados civis e religiosos, podendo ser compensado em outros dias. Caso o descanso não seja observado e nem compensado, o empregado deverá receber em dobro (CHAGAS; DAMACENO, 2013).

3 A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

3.1 O destino da atividade doméstica no Brasil

Por muitos e muitos anos o trabalhador doméstico esteve esquecido na história do Direito do Trabalho, e de forma quase imperceptível, esses trabalhadores foram conquistando os seus direitos de acordo com a evolução do próprio Direito do Trabalho e da sociedade no geral. É notável que, durante as duas últimas décadas, o direito do trabalhador doméstico passou por uma, quase, incomparável modernização.

Com a Emenda Constitucional nº. 72/13, e sua regulamentação através da Lei Complementar nº. 150/15, os resquícios do período da escravidão foram praticamente aniquilados, igualando, na medida do possível, o empregador doméstico aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

O conceito de trabalhador doméstico estabelecido pela revogada Lei nº.5.859/72 e pela recente Lei Complementar nº. 150/15, estabeleceram como um dos elementos específicos da relação de trabalho doméstico a atividade não lucrativa. Ou seja, o trabalho doméstico é aquele realizado para satisfazer as necessidades básicas de uma pessoa ou núcleo familiar, como por exemplo, alimentação, higiene, segurança, e não, para gerar lucros ou rendas.

O IBGE, segundo a Classificação Nacional das Atividades Econômicas, enumerou as profissões domésticas mais comuns, são elas: “cozinheiros, copeiros, arrumadeiras, motoristas, lavadeiras, passadeiras, babás, jardineiros, governantas, caseiros, etc.” (IBGE, 2015).

No geral, as atividades urbanas e rurais têm como elemento a atividade lucrativa, ao contrário do que ocorre nas atividades domésticas. Um dos objetivos do Direito do Trabalho é equilibrar a relação de trabalho, onde de um lado está o trabalhador, parte mais fraca da relação, e do outro, o empregador, que possui os poderes empregatício e econômico.

Com os novos direitos estabelecidos pela EC nº. 72/13 e regulamentados pela lei Complementar nº. 150/15, o trabalho doméstico passou a ser muito oneroso para o empregador, e a grande questão, é que nessa relação não há de se falar em poder econômico, já que a atividade é não econômica. Os empregados domésticos conquistaram os mesmos direitos, mas a sua relação de trabalho é bem particular. E aí surge uma questão, qual será o destino do trabalho doméstico no Brasil?

Segundo relatório da OIT, com dados até o ano de 2010, o Brasil é o país que possui o maior número de empregados domésticos entre 117 países, são 7,2 milhões de profissionais (VEJA.COM, 2013). No ano de 1995 a 2009, houve um aumento de 5,1 milhões para 7,2 milhões de domésticos no país. Apesar de estar em primeiro lugar no ranking, o Brasil tem sido referencial, para os demais países, quanto a busca do aprimoramento dos direitos dos domésticos (GONZALES, 2013).

As classes, média e alta, são as mais afetadas pela modernização dos direitos do empregado doméstico. Para muitos, a manutenção do empregado doméstico vai se tornar inviável, já para outros, vai ser muito onerosa, mas continua necessária. O Brasil, na maioria dos lugares, não oferece à população boas creches e escolas para que os pais possam deixar os filhos para trabalharem, e as privadas, são caríssimas, gerando a necessidade de se contratar um empregado doméstico. Com tudo isso, volta-se a questão: qual será o destino do empregado doméstico no Brasil?

Países da América do Norte e Europa adotam o sistema da bricolagem. O termo bricolagem tem origem no Francês *bricolage*, e é usado para conceituar as atividades realizadas pela própria pessoa, em seu favor, evitando a contratação de um profissional. O conceito surgiu em 1950, nos Estados Unidos da América, tendo em vista o alto custo da mão-de-obra no país, e está relacionado com o conceito de DIY, “*do it yourself*”, que em português quer dizer “faça você mesmo” (WIKIPÉDIA, 2015).

Nesses lugares, pelo alto custo de se ter um empregado doméstico, em geral, somente a alta sociedade é que tem condições de se ter esse profissional. A população buscou se adaptar à realidade, por isso se vê tanto aparelho doméstico em suas casas, como lava-louças, lava-roupas, aspirador, micro-ondas, além de

inúmeras empresas que oferecem esses serviços (PAMPLONA FILHO; VILATTORE, 2001).

A questão nesses países é cultural, e o que se vê, é exatamente o processo de bricolagem, pois são os próprios membros da família que realizam, praticamente, todos os serviços domésticos de suas casas. A tarefa, normalmente, é dividida entre todos os membros, e em muitas casas é tida como *hobby*, proporcionando momentos de satisfação (SIGNIFICADOS, 2015).

Como um dos possíveis destinos do trabalho doméstico é a sua extinção, o que poderá ocorrer no Brasil é a adoção do processo de bricolagem pela família brasileira, apesar da cultura aqui ser bem diferente, o que seria um longo processo.

3.2 A terceirização do empregado doméstico

A princípio, a terceirização é a contratação de pessoas para a realização das atividades secundárias de uma empresa. Com ela, surge uma relação trilateral de trabalho, o trabalhador, a empresa que terceiriza e a empresa tomadora de serviço. A terceirização ocorre tanto na esfera privada como na Administração Pública. No Brasil, a terceirização, como aparece hoje, é algo novo, que tem crescido a cada ano, mas que carece de regulamentação.

O Decreto-Lei nº. 200/67 e a Lei nº. 5.645/70 previram o trabalho terceirizado, mas tão somente no serviço público. Em 1974, a Lei nº. 6.019/74, que regulamentou o trabalho temporário, tratou expressamente sobre o trabalho terceirizado, adotando a responsabilidade solidária, por parte da empresa tomadora do serviço, quanto ao pagamento dos valores referentes à previdência, à remuneração e à indenização, caso ocorra a falência da empresa que terceiriza o serviço (DELGADO, 2015).

Em 1983, nasce a Lei nº. 7.102/83 que regulou a terceirização do trabalho de vigilância bancária, de forma permanente. Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula nº. 256, que proibiu a terceirização, excluindo os casos previstos nas Leis nº. 6.019/74 e nº. 7.102/83 (DELGADO, 2015).

Em 1984, é publicada a Lei nº. 7.195, com apenas 4 artigos, que disciplina a responsabilidade civil das agências de empregados domésticos, que indicam os trabalhadores domésticos, assim estabelecendo:

- Art. 1º As agências especializadas na indicação de empregados domésticos são civilmente responsáveis pelos atos ilícitos cometidos por estes no desempenho de suas atividades.
- Art. 2º No ato da contratação, a agência firmará compromisso com o empregador, obrigando-se a reparar qualquer dano que venha a ser praticado pelo empregado contratado, no período de 1 (um) ano.
- Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.
- Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.

Anos depois, em 1993, o TST editou a súmula nº. 331 que revisou a súmula 226 e estipulou:

- Súmula 331: I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
- II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
- III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
- IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
- V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
- VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Sendo assim, a súmula previu a terceirização em quatro situações: na contratação de trabalho temporário pelas empresas, nas atividades de vigilância, nas atividades de conservação e limpeza e nos serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (DELGADO, 2015).

Atualmente, existe um Projeto de Lei nº. 4.330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel, que busca regular o trabalho terceirizado no país, excluindo

o trabalhador doméstico. Esse projeto tem gerado muitas discussões, uma vez que há uma grande preocupação quanto à possibilidade de ver os direitos dos trabalhadores prejudicados.

Segundo a empresa GetNinjas, que terceiriza serviço de limpeza doméstica, na mesma semana da promulgação da Emenda Constitucional nº. 72/13, a contratação do trabalhador terceirizado no Brasil aumentou 25% em 3 mil cidades, na verdade, nos bairros nobres de São Paulo, o aumento foi de 33%. A terceirização para o empregador sai muito mais em conta, já que ele só paga o custo diário com o empregado. Os direitos trabalhistas são pagos pela empresa, o que pode ser uma maior garantia para os trabalhadores (TERRA, 2013).

Ao contrário da maioria das leis, os direitos estabelecidos pela EC nº. 72/13 e pela atual LC nº. 150/15 entraram em vigor com a promulgação, logo, não deram nenhum prazo para que o empregador se adaptasse às novas normas, gerando, automaticamente, demissões de muitos trabalhadores (TERRA, 2013).

As empresas terceirizadas que oferecem o serviço doméstico, com a nova lei, têm oferecido os profissionais e assinado as suas carteiras, trazendo a responsabilidade pelo pagamento dos direitos trabalhistas para si. Dessa forma, para fugir das responsabilidades trabalhistas, muitas famílias têm optado por essas empresas (G1, 2013).

Quando a LC nº. 150/15 conceituou empregado doméstico estabeleceu três importantes questões: atividade não lucrativa prestada para uma pessoa ou família e a prestação de trabalho por mais de dois dias. Se o empregador contratar os serviços, por no máximo dois dias na semana, estará contratando uma diarista, e a princípio, não precisará se preocupar com os direitos trabalhistas.

A súmula 331 do TST autorizou a terceirização em quatro situações, e duas delas chamam a atenção para o presente trabalho: a terceirização de atividades de conservação e limpeza e a terceirização para as atividades-meio.

Quanto a atividade de limpeza, essa foi a primeira possibilidade de terceirização no âmbito privado, mesmo com a súmula 256 do TST, sem falar, que já estava expressamente autorizada na Lei nº. 5.645/70 (DELGADO, 2015). Analisando

essa possibilidade, então seria possível terceirizar o serviço de empregado doméstico já que tem como objetivo a conservação e a limpeza?

Segundo a LC nº. 150/15 para que um trabalho seja considerado doméstico é necessário que ele seja prestado para uma pessoa ou núcleo familiar, e que a atividade não tenha cunho lucrativo. Assim, fica estabelecido que uma pessoa jurídica não pode contratar um trabalhador doméstico. Ainda, caso o empregador, família ou núcleo familiar, passe a obter lucro com a ajuda do profissional, o contrato deixa de ser doméstico e passa a ser urbano ou rural, automaticamente.

Dessa forma, entende-se que não será possível a terceirização de trabalho doméstico, uma vez que a empresa terceirizada é pessoa jurídica, e ainda, tem como objetivo, obter lucro com esse serviço.

A outra possibilidade de terceirização, segundo a súmula 331 do TST, é nas atividades-meio. A atividade-meio é a atividade secundária, a que não é a essência da atividade empresarial, ou do tomador do serviço, é a que contribui para a atividade-fim, principal.

Mais uma vez questiona-se, é possível terceirizar a atividade doméstica? Se o entendimento for de que a atividade prestada por um empregado doméstico dentro do lar é atividade-fim, mais uma vez, a possibilidade de terceirização é afastada. Dentro de uma casa, normalmente, o objetivo da contratação do profissional não é a obtenção do lucro, mas, exatamente, conservar, organizar e manter a limpeza do ambiente. Agora, se o entendimento for de que o trabalho doméstico é atividade-meio, a terceirização não seria afastada por essa situação.

A grande verdade é que, a terceirização do trabalho doméstico, sendo lícita ou não, tem ocorrido no Brasil, com tendência de aumentar a cada dia. E aí surge mais uma questão, as pessoas tomadoras dos serviços domésticos ficam afastadas da responsabilidade do pagamento dos direitos trabalhistas?

Mais uma vez, segundo a súmula 331 do TST, não haverá o vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços ligados a conservação e limpeza, e das atividades-meio, desde que não haja a pessoalidade e a subordinação direta. Nesse caso, tendo por base que o trabalho doméstico é esse aí previsto pela

súmula, conservação e limpeza, e que a atividade é atividade-meio, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas será da empresa terceirizada. Aqui, os direitos não seriam dos trabalhadores doméstico em si, mas dos trabalhadores urbanos, já que aqui, a atividade busca a obtenção de lucros.

Importante salientar que, muito provavelmente, a terceirização da relação de um emprego doméstico servirá simplesmente para burlar a lei, tendo em vista que, é praticamente impossível não existir a pessoalidade e a subordinação entre o tomador de serviço e o obreiro (SOUZA JÚNIOR, 2015). A questão aqui é de segurança e confiança.

Com a súmula, surgem dois problemas quanto a terceirização dos empregados domésticos: caso seja reconhecido o vínculo entre o tomador e o obreiro, os direitos a serem aplicados, serão, sem dúvida, os referentes aos empregados domésticos, criando uma situação de menor proteção jurídica ao trabalhador (SOUZA JÚNIOR, 2015).

Outro problema é que se for reconhecido esse vínculo, será excluída a responsabilidade patrimonial da empresa terceirizada, diminuindo as possibilidades da real satisfação dos créditos trabalhistas pendentes (SOUZA JÚNIOR, 2015).

Dessa forma, mesmo reconhecida a fraude, a melhor saída é preservar o vínculo original entre a empresa terceirizada e o trabalhador, tendo em vista que as condições serão mais benéficas para o empregado, quanto a responsabilidade patrimonial, e ainda, será criada a possibilidade de responsabilizar a pessoa ou família, subsidiariamente, pelas dívidas trabalhistas (SOUZA JUNIOR, 2015).

Segundo a juíza do Trabalho, Olívia Figueiredo Pinto Coelho, o tomador de serviços domésticos corre o risco de ser condenado, na justiça, a pagar todos os direitos trabalhistas pendentes, caso a empresa não pague. A princípio o TST não tem reconhecido a terceirização desse serviço, assim, cada julgamento será de acordo com cada caso (G1, 2013).

Por outro lado, os prejuízos decorrentes de atos ilícitos causados pelos empregados domésticos aos tomadores de serviço, deverão, segundo a Lei nº. 7.195/84, serem arcados pelas empresas terceirizadas. As agências que oferecem o

serviço deverão ser responsabilizadas até um ano após a admissão do empregado. A Justiça do Trabalho terá a competência para julgar essa causa, tendo em vista que, com a Emenda Constitucional nº. 45 de 2004, ficou estabelecido que todas as relações oriundas da relação de trabalho serão da sua competência (SOUZA JÚNIOR, 2015). Vale frisar, que a lei previu a responsabilidade das agências que indicam os trabalhadores domésticos e, não necessariamente, oferece o serviço em si.

Dessa forma, tendo em vista o alto preço de se ter um empregado doméstico, a solução mais imediata que tende a ser buscada pela família brasileira é a terceirização desses profissionais. Todavia, tendo em vista os elementos caracterizadores do trabalho doméstico, a súmula 331 do TST e o entendimento dessa corte, é muito provável, que novas demandas surgirão na Justiça do Trabalho, caso a empresa que terceiriza o serviço não pagar, de fato, os direitos trabalhistas desses empregados.

CONCLUSÃO

Por muitos e muitos anos o trabalhador doméstico sofreu com as mazelas da escravidão, sendo esquecidos pela sociedade e pelo Direito do Trabalho. Aos poucos e timidamente, ele foi conquistando seus direitos, até que nas últimas duas décadas, talvez tenha sido o trabalhador que mais alcançou direitos.

A Emenda Constitucional nº. 72/13, e a recente Lei Complementar nº. 150/15, veio apagar os resquícios da escravidão no trabalho doméstico. Com isso, o trabalhador conquistou, na medida do possível, todos os direitos devidos aos trabalhadores urbano e rural.

Foi um grande avanço na história do Brasil e na história do Direito do Trabalho. Todavia, essa evolução de direitos impossibilitou, para muitas famílias, a manutenção do empregado doméstico em seus lares. Infelizmente, não tiveram tempo hábil para se adequarem a essa nova realidade.

Após a promulgação da EC nº. 72/13, a procura por empregados domésticos terceirizados aumentou em 25% em muitas cidades do Brasil. Essa foi e é, com a promulgação da nova Lei do Trabalhador Doméstico, a saída mais imediata e provável das famílias brasileiras.

Todavia, tendo como base a súmula 331 do TST, e o entendimento majoritário dessa Corte, não é possível visualizar uma terceirização lícita no que diz respeito ao trabalho doméstico. Porém, lícita ou não, é o que se tem visto de forma gradual no país.

A responsabilidade trabalhista, a princípio, é da empresa que terceiriza o serviço, entretanto, caso haja um descumprimento por parte dela, caberá ao tomador de serviço a responsabilidade subsidiária dos débitos. Ou seja, os empregadores estão optando pela terceirização para fugirem das responsabilidades trabalhistas, porém, mais tarde, existe uma possibilidade real de serem condenados pela justiça a pagarem todos esses direitos.

Enfim, apesar de toda uma problemática, não se pode negar que os direitos conquistados pelos empregados domésticos foram uma grande vitória para

os profissionais, que por muitos anos passaram despercebidos pelo Direito do Trabalho. Quanto à terceirização, caberá aos tribunais decidirem a possibilidade ou não, importando aqui a proteção dos direitos, arduamente, conquistados.

REFERÊNCIAS

BENTIVOGLIO, Elaine Cristina Saraiva; FREITAS, Natalia Santos de. **A evolução do Trabalho doméstico no Brasil**. Disponível em:

<<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/view/5258/4350>>. Acesso em: 3 set. 2015.

BRASIL. Esocial. **Manual do Esocial – Empregador Doméstico**. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/Conheca.aspx>>. Acesso em: 25 set. 2015.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. **Algumas das principais características dos Trabalhadores domésticos vis a vis a População Ocupada**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/princ_carac_trab_dom.pdf>. Acesso em: 13 set. 2015.

_____. **Comissão Nacional de Classificação**. Disponível em: <<http://cnae.ibge.gov.br/busca-online-cnae?view=subclasse&tipo=cnae&versao=9.1.0&subclasse=9700500>>. Acesso em: 14 set. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. Niterói: Impetus, 2015.

_____. **Empregado doméstico e os novos direitos da Lei Complementar 150/15**. Disponível em: <https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=737374843039302&id=170496876393771&fref=nf&pnref=story>. Acesso em: 24 ago. 2015.

CHAGAS, Sylvia Oliveira; DAMACENO, Liliane Dias. **Evolução do Direito Trabalhista do empregado doméstico**. De 1916 à 2013 – PEC das domésticas. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAAahUKEwiQ6On878TIAhWEg5AKHfhgBcM&url=https%3A%2F%2Fperiodicos.set.edu.br%2Findex.php%2Fcadernohumanas%2Farticle%2Fdownload%2F888%2F500&usg=AFQjCNEiNHMSNQ7YBFHudk4_u49TXGSvvQ&sig2=8r0CkKmwXNhu1DJjQci9Qw>. Acesso em: 25 set. 2015.

CRISTO, Magno Moisés. **O trabalho doméstico no Brasil: trajetória, (i) legalidade e o difícil reconhecimento social**. Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAAahUKEwjE45jh3MLIAhWDGpAKHd14B1Y&url=http%3A%2F%2Fperiodicos.pucminas.br%2Findex.php%2Fpercursoacademico%2Farticle%2Fdownload%2F7402%2F8180&usg=AFQjCNE815A5vYB0yaczB8QBddkMCKM-Dw&sig2=Z_HytkP6qgFJ1p7DWOcRRw>. Acesso em: 3 set. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

G1. **Terceirização de empregados domésticos gera dúvidas.** Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2013/04/terceirizacao-de-empregados-domesticos-gera-duvidas.html>>. Acesso em: 16 set. 2015.

GONZALES, Cláudia Maria Aragão de Lima Vieira. **O trabalho doméstico no Brasil. Novas perspectivas para a empregada doméstica.** Disponível em: <<http://www.seer.ufal.br/index.php/rmdufal/article/view/1110>>. Acesso em: 10 set. 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; Laís Durval; Letícia Durval. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico.** São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 30. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

METROPOLES. **FGTS de doméstico é obrigatório em 1º de outubro.** Disponível em: <<http://www.metropoles.com/brasil/economia-br/fgts-de-domesticos-e-obrigatorio-em-1o-de-outubro>>. Acesso em: 25 set. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Trabalho Doméstico no Brasil. Rumo ao reconhecimento institucional.** Brasília: OIT. Escritório no Brasil, 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.

PEIXOTO, Ulisses Vieira Moreira. **Empregado Doméstico.** 1. ed. São Paulo: EDIJUR, 2015.

SANTOS, Maurício Barbosa dos. **Trabalhador doméstico frente à evolução do Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora de Direito, 2001.

SIGNIFICADOS. **Significado de bricolagem.** Disponível em: <<http://www.significados.com.br/bricolagem/>>. Acesso em: 17 set. 2015.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico.** São Paulo: Saraiva, 2015.

TERRA. **PEC das domésticas: busca por empregadas terceirizadas aumenta.** Disponível em: <<http://economia.terra.com.br/pec-das-domesticas-busca-por-empregadas-terceirizadas-aumenta,c25821c209890410VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html>>. Acesso em: 10. Out. 2015.

VEJA.COM. **Brasil tem o maior número de empregados domésticos no mundo.** Disponível em: < <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/mundo-tem-pelo-menos-52-milhoes-de-empregados-domesticos-diz-oit/>>. Acesso em: 27. Set. 2015.

WIKIPÉDIA. **Bricolagem.** Disponível em: < <https://pt.wikipedia.org/wiki/Bricolagem>>. Acesso em: 16 set. 2015.